

FG1300 Självständigt arbete (ämnesdidaktik), KPU, 15 hp

Kompletterande pedagogisk utbildning, KPU

VT-2017

Institutionen för Musik, pedagogik och samhälle (MPS)

Handledare: Incca Rasmusson

Elisabet Anderberg

Hierarkin i orkestern

En kvalitativ studie i upplevelsen av hierarkisk och icke-hierarkisk
orkesterstruktur

Abstract

From a hermeneutic perspective, a qualitative study based on interviews of six musicians has been conducted. The informants work or have worked in orchestras with hierarchical or non-hierarchical structure. The asked questions concerned the informants' experiences of equality, interaction, motivation, their personal musical development and the quality of the orchestra's performance. The biggest differences that were noticed concerned the perceived degree of equality, which was higher in the non-hierarchical orchestra. Furthermore, the psychosocial environment correlates with equality in the orchestra and is thus a structural issue. All the informants stated that the best musical performance can be achieved in a hierarchical orchestra, in which all musicians play the part they auditioned to. Contrary to the results from the interviews, the literature used in this study states that the best musical quality is achieved in orchestras with a non-hierarchical structure.

Keywords: Hierarchy, orchestra structure, orchestra musicians, interplay, Chamber orchestra, conducting, music education.

Sammanfattning

Med utgångspunkt i ett hermeneutiskt perspektiv har en kvalitativ studie genomförts, med intervjuer av sex musiker. Dessa arbetar eller har arbetat i hierarkisk eller icke-hierarkisk orkesterstruktur. Frågorna som ställts har handlat om informanternas upplevelse av jämlikhet, samspel, motivation, den egna musikaliska utvecklingen samt det musikaliska resultatet i orkestern. De skillnader som var störst framkom i upplevelsen av jämlikhet, som upplevdes starkast i den icke-hierarkiska orkestern. Den psykosociala miljön relateras till jämlikheten i orkestern och är således en strukturell fråga. En gemensam åsikt som framkom i undersökningen var att det bästa musikaliska resultatet uppnås i den hierarkiska orkesterstrukturen där alla spelar den stämman de har provspelat sig till och således spelar med högsta möjliga nivå. De exemplen från litteraturen som tas upp visar dock en annan bild av hög musikalisk nivå, som uppnås i orkestrar med icke-hierarkisk struktur.

Nyckelord: Hierarki, orkesterstruktur, musiker, samspel, orkestermusiker, kammar-orkester, dirigering, musikpedagogik.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.2	Bakgrund	3
1.2.1	Hierarkisk organisation	3
1.2.2	Social kompetens.....	4
1.2.3	Begreppet kompetens	5
1.2.4	Den positiva hierarkin	5
1.2.5	The Conductor-less orchestra	6
1.2.6	Den negativa hierarkin	6
1.2.7	Stockholms Filharmoniska orkester, rotationen i stråket.	7
2	Syfte.....	8
3	Metod.....	8
3.1	Hermeneutik	9
3.2	Informanterna	10
3.3	Intervjuerna.....	10
4	Resultat.....	12
4.1	Samspel och jämlikhet.....	12
4.2	Motivation och kunskapsutveckling.....	13
4.3	Den psykosociala miljön	14
4.4	Det musikaliska resultatet.....	15
4.5	Hierarkins vara eller icke vara?	16
4.6	”Drömorkestern”	17
5	Diskussion	18
6	Fortsatt forskning	21
	Referenser	23

1 Inledning

Det forskningsområde jag har valt att belysa är hierarkin inom orkestern. Det är ett omfattande ämne som kan visa sig i många olika skepnader i orkestern. Den form av hierarki som jag har valt att belysa handlar om den hierarkiska anställningsform som råder idag i orkestern både inom och utom landet där man efter provspelning anställs på en speciell tjänst i orkestern.

Som orkestermusiker blir man anställd på antingen en tuttitjänst, en alternerandetjänst eller en solotjänst. Tuttimusiker kallas alla instrumentalister i orkestern som inte har solotjänster. I träblåsstämman, vilket innefattar flöjt oboe, klarinett och fagott så innebär en tuttitjänst oftast samma som andrastämman. I stråket där antalet musiker i stämman är mycket större, kan till exempel en andrafiolstämman innehålla många anställda på tuttitjänster.

När man är anställd på sin tjänst i orkestern så får man sällan eller i vissa fall aldrig tillfälle att spela någon annan stämman än sin egen (utom alternerande tjänsten där det ingår att ibland hoppa upp på förstastämman och avlösa solospelaren). Det betyder att som tuttimusiker får man aldrig tillfälle att spela den ledande solostämman, att utforma solona efter den egen personliga musikaliska tolkningen och förmågan, att få utveckla den solistiska sidan, eller att leda de andra i ett musikaliskt flöde efter egen förmåga. Detsamma gäller som anställd på solotjänsten, där ges aldrig tillfälle att låta höra sig och inspireras av någon annans tolkning av första stämman. Den insikt och kunskap man får om den harmoniska roll som andra-spelaren har, och av att följa en annan musikers spel, infinner sig aldrig, ej heller den ödmjukhet som följer med insikten om den andres svårigheter, och förvisso, fröjder i stämman. Förståelsen och ödmjukheten för varandras svårigheter blir kvar på ett intellektuellt plan, aldrig praktiskt, musikaliskt och emotionellt som det enligt min åsikt skulle ha blivit om möjlighet hade givits att turas om med kollegorna och att *alla* hade spelat *alla* stämmor.

Det jag har undersökt är vad denna orkesterstruktur innebär för den enskilde musikern? Är det en brist att ”bara” spela sin egen stämman, över tid? Finns det en inneboende längtan hos musiker att få vidga sina vyer, att få utmaningar i form av platsbyte i orkestern eller upplever musikerna att utmaningarna räcker som dom är? Betyder hierarki olika saker för olika musiker? Tänker och upplever musiker olika beroende på vilken upplevelse man har och har haft av hierarki? Är hierarkin ens berättigad i orkestern, eller är den nödvändig för att säkerställa orkesterns kvalité?

Dessa frågor har jag ställt mig under min långa arbetstid i Folkoperans orkester. Jag började arbeta där redan mitt tredje år av fyra på musikhögskolan. Folkoperan var då en

frilansorkester med ca 40 musiker och ingen hade fast anställning, vi hade endast produktionsanställningar. Jag hade förmånen att få spela där under 26 år av mitt liv. I ca 20 år av dessa var Folkoperans orkester unik så till vida att de flesta instrumentalister (dock inte alla) hade "allroundkontrakt". Det innebar att musikerna jämfördes med varandra rent hierarkiskt och lönemässigt, man roterade inom varje instrumentgrupp och spelade varannan gång solostämman och varannan gång tuttistämman, alltså lika mycket av båda stämmorna. Istället för stämledare i varje stämma så fanns en stämadministratör som skötte inrapporteringen av varje månadsschema till orkesterchefen, anmälde byten av föreställningar emellan musikerna och även om inhoppare tillfälligt skulle spela. Stämministratören gick ibland också på något ledningsmöte. Även stämministratörskapet turades vi om att axla i stämman så det gav inte heller upphov till hierarki.

Den upplevelse jag fick av att arbeta så lång tid under dessa jämlika arbetsförhållanden påverkade mig väldigt mycket som musiker och människa. Om man till exempel satt och vändades över ett krävande flöjtsolo i någon av alla dessa operor som spelades under de här åren så fick man alltid helhjärtat stöd av andraflöjtisten som visste precis hur det kändes för hon satt där igår på soloplatser och skulle också sitta där i morgon. Upplevelsen av jämlikheten på Folkoperan gav en stark kollegial gemenskap vilket också ledde till att många i orkestern inte bara blev kollegor utan även mina vänner.

Eftersom detta var mitt första arbete och det längsta jag har haft så blev denna icke-hierarkiska struktur en självklarhet för mig i musikervärlden. Det var egentligen först när jag hade andra spelningar vid sidan av Folkoperan som jag verkligen slog av skillnaderna. Jag fick då en helt annan upplevelse av hur musikerna såg på varandra och hur de såg på sig själva. Det som jag upplevde under dessa tillfälliga frilansjobb var mycket mer positionerande och cementerande av roller och hierarkier och inte alltid så mycket välmående och vänskap. Det bör beaktas att jag ju bara vikarierade och var på "tillfälligt besök" så jag kanske inte uppfattade helt rätt men min tolkning var denna. Jag tyckte mig också se hur musikerna i de hierarkiska orkestrarna över tid tappade motivationen att öva och utvecklas som musiker, vilket jag upplevde som helt främmande från mitt eget förhållningssätt. Det gavs heller inget utrymme för den typen av beteende i den icke-hierarkiska orkestern på Folkoperan, där krävdes en ständig och omfattande övning för att kunna spela alla stämmorna och därigenom utvecklas som både solo- och tuttispelare.

Med utgångspunkt i dessa erfarenheter har jag valt att undersöka om min upplevelse av den icke-hierarkiska orkesterstrukturens påverkan gäller även andra musiker i samma situation. Det innebär att jag också har undersökt motsatsen, alltså hur upplevelserna av hierarki även har påverkat musiker som har arbetat i hierarkiska orkesterstrukturer.

1.2 Bakgrund

Då det finns en hel del forskning gjord på området hierarki så är mitt speciella bidrag till ämnet att ställa hierarkin mot icke-hierarkin. Jag har intervjuat sex musiker som har indelats i tre kategorier. Två av kategorierna innehåller musiker som antingen under större delen av sitt arbetsliv har spelat i orkester med icke-hierarkisk struktur eller hela sitt arbetsliv varit anställda i en hierarkisk orkester. Den tredje kategorin innehåller musiker som har ungefär lika lång erfarenhet av båda strukturerna. Dessa olika erfarenheter hos musikerna var av avgörande betydelse för min undersökning eftersom den handlar om huruvida närvaron av hierarkin eller frånvaron av densamma i arbetslivet har påverkat deras upplevelse av den.

Den här studien hade till uppgift att belysa skillnaderna och ge en möjlig bakgrund till bedömning av ämnets för och nackdelar hos de olika strukturerna i en orkesters uppbyggnad, samt att se om det fanns några gemensamma mönster eller stora olikheter hos informanterna beroende på erfarenhet.

1.2.1 Hierarkisk organisation

Förutsättningen för att en hierarkisk struktur skall fungera kan enligt Granström (2000, s. 9) struktureras upp i följande fyra punkter.

- *Vertikal ordergivning.* Den som är överordnad ansvarig talar om vad som skall göras.
- *Blind lydnad.* Den hierarkiska organisationen förutsätter att de anställda verkligen gör det som de blivit beordrade att göra.
- *Uniformt beteende.* Det kan innebära att ett befäl med en enda order kan få alla soldater i ett helt kompani att bete sig på samma sätt, eller att en lärare kan få alla elever att göra samma sak.
- *Var och en vet sin plats* och uppgift. När man är klar med en uppgift väntar man på nästa. Egna initiativ skapar enbart oordning (ibid.).

Det Granström menar här är att om en hierarkisk organisation skall fungera så bygger det på att deltagarna i gruppen uppfyller ovanstående punkter.

1.2.2 Social kompetens

Trots den blinda lydnad uppifrån som är en förutsättning i hierarkiska strukturer så finns det exempel på hur god psykosocial miljö i en hierarkisk orkester kan vara (Shook, 2011). Där gör förstatrumpetaren Vacchiano en skildring av andratrumpetaren Nat Prager, båda anställda i New York Philharmonic orchestra. Nat var verksam andratrumpetare där mellan år 1929–1963. Vacchiano beskriver honom som den överlägset skickligaste trumpetaren med den bästa embouchyren och ingen annan solotrumpetare kom i närheten av hans teknik. Han var helt enkelt ”outstanding”. Dessutom var han en ödmjuk gentleman och alla älskade honom. Alla lade märke till honom och det var aldrig något tvivel om vem som var den bästa trumpetaren. Saken var den att Nat hade som ung spelat väldigt krävande musik under en period och dragit på sig skador i form av förhårdnader på läpparna, som till slut ledde till operation. Detta blev som ett ”stigmata” för Nat vilket gjorde att han aldrig övade mer än nödvändigt och att han aldrig mer ville spela solotrumpet. Han klarade inte av det rent mentalt. Vacchiano beskriver vidare att ibland kom det upp svåra trumpetsolon i den repertoar som skulle spelas och alla trumpetarna i stämman visste att Nat hade allra lättast för att spela detta och enda möjligheten att det skulle fungera för honom var om man skrev ner i hans noter, att solot som han skulle spela, låg i trumpet 2. Då gick det bra, aldrig om det låg i solotrumpetstämman. (Shook, 2011, s. 35–36). Här bör tilläggas att praxis är att solopartierna i orkestern alltid finns i solostämman och spelas således alltid av soloinstrumentalisten. I stället för att ge Nat förstastämman där solot stod nerskrivet så var man tvungen att skriva över solot i andratrumpet-noterna för att Nat mentalt skulle kunna spela solot. Där har vi en beskrivning av hierarkin förenad med vänlig omsorg när man manipulerade notbilden för Nats skull, för att kollektivt uppnå bästa resultat.

Ytterligare exempel finns i Ylva Liljeholm Johanssons (2010) avhandling om psykosocial arbetsmiljö där ett av hennes inledningsord lyder ” A performer cannot achieve excellence only by isolating and refinish a limited range of that the full potential for performance enhancement research lies in exploring how musicians physical and psychological abilities can be enchanced in unison” (Williamon, refererad i Liljeholm, 2010, förord).

Den beskrivning som Williamon gör om vikten av att den fysiska och psykiska förmågan är i balans och samarbetar under framträdanden för att nå bästa musikaliska resultat, relaterar till en återkommande problematik som enligt informanterna uppstår i orkestern om den sociala kompetensen fattas hos en musiker med stämledarfunktion. Ämnet aktualiseras ett flertal gånger under intervjuerna och diskuteras vidare under diskussionskapitlet.

1.2.3 Begreppet kompetens

En traditionell hierarkisk struktur i orkestern är uppbyggd av musikers kompetens i förhållande till den stämman man provspelar sig till. Enquist (2013) skriver om kommunikationskompetens, där begreppet innefattar fler områden än bara musicerande. Om den sociala kompetensen fattas hos en person eller är bristfällig så blir den totala summan av kompetens mycket lägre.

Kompetensbegreppet måste inkludera å ena sidan vad man skulle kunna kalla teknisk kompetens, bestående av fackkunskaper och färdigheter, och å den andra sidan social kompetens eller relationskompetens, som har att göra med personens förhållande till sig själv och omvärlden. Individens måste äga ett fungerande feedbacksystem eller känslighet i förhållandet till sig själv, till andra människor och till omgivningen i övrigt (Enquist, 2013, s. 33).

Här återkommer vi till problematiken spelförmåga kontra social kompetens vilket är en viktig aspekt av riskerna med hierarkisk struktur.

1.2.4 Den positiva hierarkin

Är det så att hierarki endast kan upplevas negativt av människor som på ett positivt sätt har upplevt motsatsen?

”Lieberman (2013) menar att om man under lång tid arbetat inom- eller blivit exponerad för hierarkiska system, är det förmodligen inte så att man kommit att acceptera strukturen som den mest logiska utan snarare att det är den enda strukturen som är logisk överhuvudtaget. Antagligen har man aldrig ens ifrågasatt den” (Eliasson, 2014, s. 2).

Här beskrivs att den hierarkiska strukturen endast är negativ för den som upplevt motsatsen och således haft möjlighet till jämförelse. Elliot Jaques (1998) skriver att han efter 35 års forskning blivit helt övertygad om att den hierarkiska strukturen är den mest framgångsrika. Han menar vidare att rätt strukturerad hierarki kan frigöra energi och kreativitet samt att det är den mest effektiva, hårdiga och det mest naturliga sättet att driva stora organisationer (ibid.).

1.2.5 The Conductor-less orchestra

Orpheus Chamber Orchestra är en kammarorkester i New York City som har en icke-hierarkisk struktur så till vida att ledarskapet sker roterande mellan musikerna och ingen fast dirigent finns anställd. Orkestern grundades av cellisten Julian Fifer år 1972. Istället för det traditionella fasta ledarskapet har Orpheus utvecklat ett unikt system av samverkande ledarskap som inbjuder varje medlem i orkestern att delta i ledande positioner, antingen att leda gruppen under repetitioner, vara konsertmästare eller genom att leda en av orkesterns många olika formella eller informella grupper. Detta system är mycket flexibelt, musikerna rör sig fritt in och ut ur ledande positioner och de är vana att snabbt anpassa sig till förändrade förhållanden. Orpheus Chamber Orchestra kallar sitt samverkande ledarskap för "Orpheus processen". Men processen är naturligtvis inte utan svårigheter. Att få 27 begåvade och viljestarka människor att anpassa sig till varandra kan ofta vara en stor utmaning, men gruppen har fungerat väl under de senaste tre decennierna och den fortsätter att utvecklas för att möta behoven från orkestern och publiken (Seifter, 2001).

När orkestern bestämmer sig för att spela ett nytt musikstycke utser gruppen en av sina medlemmar att leda utvecklingen av stycket. Ledaren väljs på basis av vilka färdigheter och kunskaper som han eller hon har i just den musikstilen. Någon som är expert på barockmusik kommer att väljas för att leda musik av Händel, någon som är särskilt kunnig om nittonhundratalets kompositörer kanske får ett Stravinskyverk. På detta sätt delas ledarskapet i gruppen och ansvaret roterar mellan de olika medlemmarna, och styrkan hos enskilda medlemmar i gruppen aktualiseras. Delade och roterande ledarskap bland alla orkesterns musiker är hjärtat och själen i Orpheus-processen (Seifter, 2001).

I Orpheus Chamber Orchestra ser vi alltså ett annat exempel på icke-hierarki, där ledarskapet växlas mellan musikerna och där de individuella förmågorna och spetskompetenserna tas fram. Musikerna får därigenom vara med och skapa sin arbetsplats samt att utveckla sitt ledarskap.

1.2.6 Den negativa hierarkin

En av basisterna i Orpheus Chamber Orchestra, Don Palma, medlem sedan gruppens grundande 1972 berättar att skillnaden mellan att arbeta i Orfeus och att arbeta i en traditionell hierarkisk orkester är dramatisk:

Jag tog ett sabbatsår från Orpheus och spelade i Los Angeles Philharmonic. Jag hatade det. Jag tyckte inte om att bara få information uppifrån om vad vi skulle göra hela tiden, jag behandlades som om jag inte var värd något annat än att vara en god soldat och bara sitta där och göra som jag blev tillsagd. Jag kände mig

maktlös över att inte kunna påverka saker, särskilt när de inte gick bra. jag kände mig frustrerad, och det fanns inget jag kunde göra för att bidra till att göra saker bättre. I Orpheus är jag involverad. Jag har ett visst mått av deltagande och är med och styr i den riktning musiken skall gå. Jag tror det är därför många av oss har varit kvar så länge. [min övers.] (Don Palma, refererad i Seifter, 2001).

I stycket ovan beskrivs hur en musiker som spelat länge i en icke-hierarkisk orkester upplever sitt ”gästspel” i den hierarkiska orkestern som starkt negativt i jämförelse.

1.2.7 Stockholms Filharmoniska orkester, rotationen i stråket.

Ann-Sofie Köping (2003) skriver i sin avhandling att ett försök med att rotera i stråkstämmorna gjordes på 1970-talet i Stockholms konserthus. Efter en turné till USA hade man hört talas om att man i Chicago roterade inom stråkstämmorna. Musikerna i Filharmoniska orkestern ville pröva det konceptet. Men eftersom systemet inte genomarbetades och förbereddes grundligt den gången så tog det rätt snart slut.

När avhandlingen skrevs år 2003 hade man beslutat att göra ett nytt försök med rotation i stämmorna under ett par år och se hur resultatet föll ut.

Det är ju nästan revolutionerande med tanke på den hierarki som funnits i orkestern! Det är en mycket stor fråga och musikerna menar att det har varit svårt. Framför allt för de personer som har provspelat sig till en viss stol och i tävling kvalificerat sig för den platsen – och i en handvändning så är förutsättningarna för deras anställning helt annorlunda, så att de blir en av gruppen. Och det har varit en mycket jobbig förhandling, kan man säga. (Köping, 2003, s. 217–218).

Hela omställningsprocessen leddes av orkesterns konstnärliga råd som hade haft möten och förhandlingar med alla stämmor, där var och en hade fått ta ställning och ge sin syn på frågan. Konstnärliga rådet är en sammanslutning människor från orkestern som inte är knutna varken till facket eller till ledningen, alltså en fristående grupp. Köping intervjuade orkesterchefen ett halvår senare då han berättade att försöket hade slagit väldigt väl ut. Han menade på att den speltekniska färdigheten hade förbättrats avsevärt (Köping, 2003).

I avhandlingen framkommer att den speltekniska färdigheten ökade bland musikerna på grund av det roterande systemet inom stråkstämmorna.

2 Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att lyfta fram eventuella skillnader mellan med de olika orkesterstrukturerna, den hierarkiska och icke-hierarkiska, genom att belysa olika upplevelser av jämlikhet, motivation, psykosocial miljö samt musikaliskt resultat i orkestern, utifrån olika erfarenheter av dessa.

Följande frågeställningar ska besvaras:

- Hur har motivationen att öva och utvecklas som musiker varit i den hierarkiska respektive den icke-hierarkiska orkestern?
- Finns det skillnader i samspel och jämlikhet mellan den hierarkiska och den icke-hierarkiska orkestern?
- Hur påverkas den psykosociala miljön av en hierarkisk orkesterstruktur jämfört med en icke-hierarkisk?
- Påverkas det musikaliska resultatet av den hierarkiska orkesterstrukturen jämfört med den icke-hierarkiska, och i så fall hur?

3 Metod

Jag har valt att göra en kvalitativ undersökning med ett hermeneutiskt perspektiv, där informanternas upplevelser av hierarki eller frånvaron av densamma på sin arbetsplats, har utforskats. Metoden som använts har varit den som Steinar Kvale (2007) skisserar i sin bok *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Han framhäver att det är den intervjuades livsvärld och dennes relation till den som är central. Intervjuaren skall försöka tolka meningen i de centrala teman i den intervjuades livsvärld. Den kvalitativa intervjun har inte kvantifiering som mål utan söker kvalitativ kunskap. Man söker efter nyanserade beskrivningar av olika aspekter av den intervjuades livsvärld, inte allmänna åsikter (ibid.).

Intervjuaren skall visa en öppenhet inför de svar hon får och inte komma med färdiga kategorier. Intervjun skall inte vara helt strukturerad med standardfrågor men inte heller helt ”icke-styrande”. Ibland kan den intervjuades svar tydas på många olika vis och ibland kan själva intervjun leda till nya insikter. Den kunskap som kommer fram i intervjun uppstår i

samspelet mellan intervjuaren och den intervjuade. ”En väl genomförd forskningsintervju kan vara en ovanlig och berikande upplevelse för den intervjuade” (Kvale, 2007, s. 39).

Intervjuerna i föreliggande undersökning har varit semistrukturerade där många av frågeställningarna utvecklats till samtal mellan mig och informanten. Upplevelsen har varit att intervjuerna skett i avslappnad form där informanterna delat med sig av ärliga, öppna och uppriktiga svar.

3.1 Hermeneutik

Det vetenskapliga perspektiv som har använts i den här studien är hermeneutiskt, vilket innebär ytterligare en kunskapskälla utöver empiri och logik, *inkännande*. Hermeneutikern vill *förstå* och inte bara *begripa*. När det handlar om förståelsen av människor, människors handlingar och resultatet av människors handlingar menar Thurén (2016) att hermeneutisk tolkning är viktig (ibid.).

Begreppet förförståelse är en väsentlig del när det kommer till forskningens utveckling, orientering och val av perspektiv (Charles Westin, 1973, Ödman, 2007). Med förförståelse menas det sätt på vilket vi uppfattar världen, inte bara med våra sinnen utan även med vår egen tolkning och erfarenhet av den (Thurén, 2016). ”Förförståelse präglar vårt sätt att uppleva verkligheten ... Man kan kalla riktig förförståelse *förkunskap* och felaktig förförståelse *fördom*. *Den hermeneutiska cirkeln* är ofta en bra metod att övervinna fördomar och komma fram till en bättre förförståelse” (Thurén, 2016, s. 62).

Kvale (2007) skriver om den ”hermeneutiska cirkeln” som kortfattat går ut på att tolka både helheten och de enskilda delarna där man som tolkare går växelvis fram och tillbaka, i sin tolkning, mellan dessa, tills man uppnått ett gott helhetsresultat (ibid.). Som exempel kan tolkandet av del och helhet jämföras med att lägga ett pussel. Vi försöker med hjälp av de enskilda bitarnas form och färg bilda oss en uppfattning om deras innebörd i sammanhanget och därigenom pusslets helhet. Vi går då från del till helhet och från helhet till del. En pusselbits innebörd är svår att förstå om vi inte innan känner till helheten av pusslet. Vi kan heller inte förstå helheten utan att känna till innebörden av de olika pusselbitarna (Ödman, 2007).

En av de fem principerna för att göra en hermeneutisk tolkning är att intervjuaren har omfattande kunskap om temat och är väl förtrogen med ämnet och därmed kan tolka nyanser och olika sätt som informanten har att uttrycka sig på (Kvale, 2007). Efter mer än 20 års erfarenhet av orkesterspel i en orkester med icke-hierarkisk struktur samt en mängd tillfälliga engagemang, under lång tid, i orkestrar med hierarkisk struktur, kommer min erfarenhet och förförståelse om ämnets tema väl till pass i rollen som intervjuare.

3.2 Informanterna

Med utgångspunkt i denna typ av kvalitativ undersökning har sex djupintervjuer utförts med musiker i de tre olika kategorierna. Sammantaget är det tre kvinnor och tre män för att få jämn genusfördelning. Det är viktigt att alla informanterna får vara anonyma då ämnet kan vara känsligt och i vissa fall utelämnande, deras namn i uppsatsen är därför påhittade.

De som intervjuats är uteslutande blås-musiker, anledningen är att jag själv är det och därför lättare kan relatera till deras tankar och känslor och därigenom tolka deras svar. En ytterligare anledning till valet av blås-musiker var att deras stämmor på antingen första eller andrastämman gav en större hierarkisk tydlighet.

Eftersom intervjufrågorna handlade om upplevelse och utveckling över tid så var det viktigt att musikerna har lång erfarenhet av orkesterspel. Alla informanter har mer än 20 års erfarenhet av orkesterspel. Frågorna undersökte dessa sex musikers upplevelse av hierarki och vad det har medfört av utveckling, samspel, välmående etc. Musikerna i de tre kategorierna är följande:

Kategori 1. Sofia och Patrik är två musiker som till största del har arbetat i en icke-hierarkisk orkesterstruktur.

Kategori 2. Björn och Sven är musiker som tidigare har arbetat i en icke-hierarkisk orkesterstruktur men sedan fått arbete i en hierarkisk orkesterstruktur. Björn har fått en tuttitjänst och Sven en solotjänst.

Kategori 3. Marie och Caroline är musiker som uteslutande har arbetat i hierarkisk orkesterstruktur, båda är tuttimusiker med varsitt solistiskt biinstrument.

3.3 Intervjuerna

En informant i taget har intervjuats och alla intervjuer har spelats in. Informanterna har fått frågorna just vid tillfället för intervjun (ej i förväg), som också har lästs upp för att få med dem på inspelningen. Vissa frågor har utvecklats till samtal mellan mig och informanten. Tolkningen av deras svar har skett i förförståelse från min arbetslivserfarenhet.

Valet att utföra en kvalitativ undersökning med ett hermeneutiskt perspektiv har flera anledningar. Ämnet "hierarki" är ett stort ämne där direkta och absoluta svar inte funnits med

i intervjuerna utan där samspelet mellan mig som intervjuare och informanterna varit central för att få samtalet att utvecklas. Tolkningen har varit en central del av det som sagts och uttryckts. I ”musikervärlden” används ofta specifika ord och uttryck som man endast förstår vad det innebär om man är en del av den, vid de tillfällena har min delaktighet som musiker varit till stor hjälp för tolkningen. Samtalen om informanternas upplevelse av hierarki och dess konsekvenser kopplat till stämfördelningen har varit variationsrik och ibland motsägelsefull.

Här följer de frågor som ställdes vid intervjuerna och vad frågorna var avsedda att klargöra, därefter följer resultatdelen med svaren från informanterna.

Hur är eller har din upplevelse varit av samspel och jämlikhet mellan musikerna i orkestern? Kan man se koppling mellan upplevelse och orkesterstruktur?

Hur motiverad är/var du att öva och utvecklas som musiker under dina år i orkestern?

Här var tanken att få fram huruvida en fast anställning i en hierarkisk struktur kan upprätthålla lusten och motivationen att öva och utvecklas, dessutom med ett arbete där musikern spelar samma stämma hela tiden, jämfört med den icke-hierarkiska orkestern utan fast anställning och med allroundkontrakt.

Vilka är skillnaderna i den psykosociala miljön mellan orkester med hierarkisk eller icke-hierarkisk orkesterstruktur? Hur påverkar hierarkin den psykosociala miljön?

Hur tror du det musikaliska resultatet påverkas av hierarkisk och icke-hierarkisk orkesterstruktur? Denna fråga söker svaret på hur prestation fungerar i förhållande till hierarki, både enskilt och i orkestern som helhet.

Vad har du för åsikt om hierarkins vara eller icke-vara? Hur har informantens upplevelse av hierarki eller frånvaron av densamma påverkat dennes åsikt om hierarkins berättigande?

Hur skulle enligt dig en ”drömorkester” se ut rent strukturellt? Här får informanten chans att fiktivt föreställa sig en helt tillfredsställande orkesterstruktur från sitt eget perspektiv.

Med svaren på dessa frågor framstår en tydlig bild av skillnaderna i upplevelse mellan hierarkisk och icke-hierarkisk orkesterstruktur.

4 Resultat

I detta kapitel redovisas informanternas svar av varje ämne i tematiserad form efter underrubrikens tema.

4.1 Samspel och jämlikhet

Ett mönster framkommer där de musiker som har arbetat lång tid i den icke-hierarkiska orkestern menar att upplevelsen av både samspelet och jämlikheten har varit mycket positiv. Några uttryck som beskriver samspelet är: Ökat lyssnande, vitaliserande, inkännande, lättsamt och problemfritt. Jämlikheten mellan musikerna beskrevs som självklar i den icke-hierarkiska orkestern där alla har samma positioner.

Däremot berättar de informanter som efter en tid i den icke-hierarkiska orkestern gått vidare och börjat arbeta i en hierarkisk orkester, och således har möjlighet till jämförelse mellan dessa båda strukturer, att samspelet i den senare orkestern inte varit lika självklar och lättsam. Björn sitter dessutom i en stämman i sin orkester där han beskriver att det finns en ”inbyggd konflikt” sedan många år. Den konflikten bygger på hierarkiska förutsättningar som bara fasta stämfördelningar kan ge i en orkester. Soloblåsaren där är ute efter makt på grund av sin position. Den personen är inte heller tillräckligt socialt kompetent för att sköta ett stämledarskap på ett funktionellt tillfredsställande sätt för stämman.

Sven som också har gått från en icke-hierarkisk orkester till en hierarkisk menar att det fanns mer jämlikhet i den förra. Anledningen till att den hierarkiska orkestern inte är lika jämlik är enligt Sven av traditionellt slag, ”hur människor är, hur det har varit och var man kommer ifrån”.

Vad beträffar jämlikheten i den hierarkiska orkestern menar Marie att det finns vissa som sticker ut och vill glida i ”gräddfilen”. Om man till exempel är kompis med dirigenten så kan man komma och gå lite som man vill på repetitionerna. Samspelet beskrivs vidare av Marie, som kammarmusikaliskt ”tänk”, alla lyssnar på alla trots bestämda stämfördelningar.

Caroline menar att hierarkin är av underordnad betydelse om de som har solotjänster i orkestern är tillräckligt kompetenta eftersom det är de som styr det musikaliska flödet. ”Om solostämmorna är väl kompetenta så sker ett samspel där tuttimusikerna ’hänger med’ och musiken och samspelet flödar”.

Skillnaden mellan orkestrarna sammanfattas med att jämlikheten mellan musikerna upplevs tydligare i den icke-hierarkiska orkestern beroende på att ingen har högre ställning än någon annan. Samspelet upplevs däremot lika i båda orkesterstrukturerna, med villkoret att solomusikerna i den hierarkiska orkestern är tillräckligt kompetenta och kan styra det

musikaliska flödet. De informanter som upplevt båda strukturerna anser att samspelet och jämlikheten var störst i den icke-hierarkiska orkestern.

4.2 Motivation och kunskapsutveckling

För Björn, Sven och Marie verkar det som att det som har styrt deras motivation till övning och utveckling mestadels har handlat om deras starka vilja att kunna provspela sig till en fast anställning i en orkester. Gemensamt för Sofia, Sven och Marie är att de har haft svårt att motivera sig att öva under småbarnsåren. Alla informanter har i sin ungdom tyckt om att öva och därigenom utvecklats som musiker.

De fyra informanter som arbetar i hierarkiska orkestrar har i perioder inte varit så motiverade att öva utan har enbart koncentrerat sig på att ”klara av” sitt arbete för att inte, som Sven säger, ”skämma ut sig”. Caroline har övat och utvecklats mycket fram till 35 års ålder, de senaste 20 åren har hon endast övat för att försöka hålla sin spelmässiga nivå. Hon upplever att hennes huvudsakliga kunskapsutveckling skedde under studietiden och att hennes tid i den hierarkiska orkestern mer har inneburit utveckling av speltekniska saker, som att passa in i ackord, än musikalisk utveckling.

Patrik har upplevt sin tid i den icke-hierarkiska orkestern som väldigt utvecklande och lärorik. Han berättar om hur han utvecklat förståelsen av sin stämmas roll i olika specifika sammanhang, ibland genom att färga klangen till en fiol eller som en replik till en sångstämma, ibland att bara skapa en viss stämning. Patrik har också fått utveckla sina harmoniska roller vilket innebär hur man intonerar i olika ackord beroende på vilken stämma man spelar. Han beskriver vidare att växlandet mellan stämmorna innebar en stor trygghet rent kunskaps- och erfarenhetsmässigt även vid speltillfällen i andra orkestrar och frilansuppdrag. Sofia nämner samspel, intonation och ”tajming”, vilket innebär den kollektiva rytmiken i orkestern, som viktiga utvecklingsfaktorer i den icke-hierarkiska orkestern.

Marie har på senare år vågat utveckla lite mer personligt spel och tänka mer musik. Hon var till en början mer fokuserad på att spela rätt, riktigt och tillsammans med de andra. Hon känner också ett visst obehag när hon några få gånger per år får hoppa upp till första stämman, hon känner sig osäker på vad kollegorna i orkestern tycker om hennes spel och hennes berättigande att sitta på den positionen. Det är mycket lättare vid frilansjobb säger Marie, ”då jag är någon annanstans och inte i ’min’ orkester”. Samtidigt säger hon sig behöva utmaningen och variationen det ger att spela solostämman ibland.

Sammanfattningsvis menar informanterna att när man har en fast anställning i en hierarkisk orkester över tid så kommer det perioder när man inte orkar känna sig motiverad att öva och utvecklas, perioder när man siktar på att bara klara veckans produktion eller övar för att hålla

den spelmässiga nivån. Däremot i en icke-hierarkisk orkester finns det väldigt lite utrymme för att bara öva det nödvändigaste, där har man både solostämman och tuttistämman att hålla sig i form på. Alla informanterna säger sig ha utvecklats i sina respektive orkestrar. Skillnaden är endast vad man utvecklat och hur man upplever sin utveckling. Växlandet mellan stämmorna i den icke-hierarkiska orkestern har skapat en stark trygghet hos musikerna att kunna spela vilken stämma som helst och i vilket sammanhang som helst, den tryggheten upplevs inte lika starkt av informanterna i den hierarkiska orkestern. Utvecklingen hos informanterna i de hierarkiska orkestrarna har skapat en vana och en trygghet i att utföra sin egen stämma på högsta nivå och på sikt en trygghet att våga musicera i nuet och pröva nya saker. Dock upplevs en viss osäkerhet vid enstaka stäm-byten i den egna orkestern.

4.3 Den psykosociala miljön

Patrik menar att så länge musikerna är nöjda med sina positioner i orkestern, vare sig den är hierarkisk eller icke-hierarkisk, så är den psykosociala miljön god. Det handlar inte om strukturen i sig utan hur musikerna förhåller sig till den.

Björn menar att i en icke-hierarkisk orkesterstruktur så kan inte det problem uppkomma som han har i sin nuvarande stämma, där stämledaren vill utnyttja sin ställning för att utöva makt. I det fallet påverkas den psykosociala miljön negativt av de följder en hierarkisk orkesterstruktur kan medföra. Sven menar att den psykosociala miljön blir sämre av stämledarträffarna i den hierarkiska orkestern. Det uppstår ett ”vi” och ett ”de” där de som inte är stämledare upplever sig som ”sämre” och mindre ”konstnärliga” än stämledar-gruppen. Där påverkar den hierarkiska orkesterstrukturen negativt på den psykosociala miljön.

Marie och Caroline, som spelat i de hierarkiska orkestrarna, upplever däremot den psykosociala miljön som relativt god. Caroline är väldigt fokuserad på sin arbetsuppgift och känner sig nöjd om hon gör den bra. Marie umgås med dem hon trivs med på arbetet oavsett deras funktion i orkestern och upplever sin psykosociala miljö som god.

Sammanfattningsvis så finns det fler risker att den psykosociala miljön påverkas negativa i den hierarkiska orkestern. Anledningen är att strukturen i sig ger möjlighet till maktmissbruk vilket skiljer sig från den icke-hierarkiska strukturen.

4.4 Det musikaliska resultatet

Det finns en motsägelse i Patriks uttalanden, då han anser att den icke-hierarkiska strukturen i grunden är gynnsam för det musikaliska resultatet, samtidigt som han anser att resultatet blir det högsta när alla spelar den stämman de är bäst på, således i den hierarkiska orkestern. Han vill betona vikten av den goda psykosociala miljön i den icke-hierarkiska orkestern vilket för hans del är så viktig att det musikaliska resultatet tenderar att bli underordnat. Motsättningen i hans uttalanden vävs ihop i följande citat: ”Under förutsättning att alla musiker är handplockade för sin stämman i orkestern så tror jag att en orkester under kort tid och med bra dirigent kan komma till fantastiska resultat. Men att alla trivs och mår bra gör ju det musikaliska resultatet till en sekundär effekt”.

Sofia menar att det musikaliska resultatet blir bäst som det är uppbyggt i den hierarkiska orkestern, att alla har provspelat sig till sin tjänst. De solistiska inpassen når det högsta musikaliska resultatet. Samspelet däremot blir troligtvis blir bättre i en orkester med icke-hierarkisk struktur anser hon.

Eftersom solomusikerna i de hierarkiska orkestrarna är de som styr det musikaliska flödet och tuttimusikerna följer dessa så anser Marie att det blir svårt om solospelarna med tiden, börjar tappa i nivå. Då påverkas det musikaliska resultatet negativt. ”Det musikaliska resultatet påverkas negativt om de som tycker sig stå högst i hierarkin vill bestämma fast de inte levererar längre” (Marie). Caroline tror att framgångsreceptet gällande det musikaliska resultatet finns i den hierarkiska orkestern där musikerna spelar de stämmor de gör bäst och är bekväma i sina roller. Då spelar man bättre och det är lättare att utvecklas tillsammans.

Björn tror att det musikaliska resultatet blir bättre den hierarkiska orkesterstrukturen, därför att alla inte kan spela de bärande solostämmorna lika bra.

Sven tror att det musikaliska resultatet gynnas av en icke-hierarkisk struktur när det gäller en kammarorkester, man kan då lättare få med sig fler i det musikaliska flödet. Han tror däremot att det musikaliska resultatet gynnas av en hierarkisk struktur när det gäller en stor symfoniorkester.

Här framkommer skilda åsikter men informanterna är i stort sett överens om att det musikaliska resultatet påverkas mest i positiv riktning av den hierarkiska orkesterstrukturen och att det musikaliska resultatet således inte blir lika högt i den icke-hierarkiska orkestern. En av informanterna hävdar att samspelet blir bättre i den icke-hierarkiska orkestern vilket också är en del av det musikaliska resultatet, men att de solistiska insatserna blir sämre. Det framkommer en tanke från en informant, att det musikaliska resultatet i en kammarorkester skulle gynnas kvalitativt av en icke-hierarkisk struktur.

4.5 Hierarkins vara eller icke vara?

De som har börjat arbeta i den icke-hierarkiska orkestern men efter ett antal år provspelat sig till en tjänst i en hierarkisk orkester, har således en speciell förmåga till jämförelse mellan dessa. När det handlar om jämlikhet och välmående på arbetsplatsen vittnar båda dessa om fördelar i den icke-hierarkiska orkestern men när vi talade om det musikaliska resultatet så upplever informanterna att det uppnås bättre i den hierarkiska orkestern.

Den uppfattning informanterna har av orkesterstruktur, den icke-hierarkiska eller hierarkiska, är starkt färgad av den upplevelse de haft av dessa. De som har upplevt icke-hierarkisk struktur, har svårare att acceptera den hierarkiska strukturen än de musiker som bara har upplevt hierarkisk struktur.

Patrik och Sofia är de musiker som varmast talar för icke-hierarkin eller i alla fall en uppluckring av de hierarkiska positionerna i orkestern. Dessa två musiker har upplevt icke-hierarkin under lång tid och har en positiv erfarenhet av den rent jämlikhetsmässigt, samspelsmässigt och socialt. De är också positiva till sitt musikaliska utvecklande av de olika stämmorna. Däremot brottas de med den delen som kopplas till det musikaliska resultatet. Båda önskar kombinera det bästa musikaliska resultatet med den icke-hierarkiska orkesterstrukturen, men en viss tvekan framkommer i deras resonemang om huruvida det kan lyckas. Ingen av dem vill släppa icke-hierarkin helt och alla de fördelar som den för med sig, till förmån för det musikaliska resultatet i den hierarkiska strukturen utan uttrycker en önskan om uppluckring av den hierarkiska stämfördelningen.

Björn som har problem med sin stämma där soloblåsaren vill utöva makt i kraft av sin stämledarposition, anser att man måste skilja på olika former av hierarki. Den hierarki som ger musikern en viss musikalisk position i en orkester bör inte sammanblandas med den sociala makten över de andra. Han vet inte hur man ska komma tillrätta med detta men föreslår att det administrativa skiljs från det musikaliska.

Sven menar att den hierarkiska strukturen är av godo om man kan låta bli att döma folk efter hur de spelar, vilket han medger är svårt. Han poängterar också svårigheten, i den icke-hierarkiska orkestern, med att byta stämmor med varandra växelvis, i synnerhet när det kommer till de stora verken.

Hierarkins vara eller icke vara handlar enligt Caroline om kompetensen hos solospelarna. Om den finns är hierarkin inget problem menar hon, då är det bara som andrablåsare att ”åka med”. Men om solospelaren brister i kompetens blir det ett problem, då vill man som andrablåsare gå in och styra upp.

Marie tycker att det känns lite orättvist att vissa musiker i orkestern anses som ”mer värda” än andra. Samtidigt så måste det finnas en struktur, alla kan ju inte vara solospelare och någon

måste bestämma över gruppen. Det är viktigt med tydliga roller. ”Annars blir det ett enda sammelsurium” (Marie).

Jag tolkar informanternas svar som att det musikaliska resultatet är högst i prioritet av alla de frågor som har cirkulerat i samtalen. Inget är viktigare i orkestern. Eftersom de flesta informanterna ansåg att det musikaliska resultatet blev högst i den hierarkiska orkestern så talar det sannolikt *för* hierarkins vara. Ändå vill Patrik och Sofia betona de positiva erfarenheter de har av icke-hierarkin och vill inte släppa de fördelarna helt till förmån för det musikaliska resultatet. De förespråkar en kombination av fördelarna med samspel och jämlikhet i den icke-hierarkiska orkestern med att ”toppa” det musikaliska resultatet, om det är möjligt. Deras förslag presenteras under rubriken ”drömorkestern” i nästa kapitel.

4.6 ”Drömorkestern”

I intervjuerna ställdes frågan till informanterna hur en fiktiv ”drömorkester” skulle kunna se ut, om de själva fick chansen att skapa en sådan. Anledningen var att ge informanterna möjlighet att utifrån sina erfarenheter men också utifrån sin kreativitet kunna skapa en tillfredsställande orkesterstruktur. Deras svar presenteras här i citat och punktform.

- ”Min `drömorkester` skulle se ut så att jag redan på förhand har valt ett allroundkontrakt till musikerna och att man då skulle anställa folk som vid provspelning visar kapacitet på både solo och tutti. Med de förutsättningarna så tror jag att man kan nå mycket längre än med blåsare på specifika stämmor. Då kan man gå hur långt som helst” (Patrik).
- ”Fasta roller i orkestern, men med uppluckring. Att det skall vara så att man byter ibland. Som oboist är det inte lätt att kasta sig upp på första stämman hur som helst med rör och så. Det kräver planering” (Sofia).
- ”Drömmen är ju att det alltid skall vara jätteduktiga musiker som är stämledare, men dessutom folk med social kompetens som kan se till stämmans bästa fullt ut, för det mesta är det så. Men i min drömorkester skulle *alla* vara så, att ha en god social kompetens utöver sin spelförmåga” (Björn).
- ”I min `drömorkester` skall alla ha samma mål, en vision över vad man skall jobba mot. Jag tänker nog inte så mycket på det här med första och andra stämmor då utan mer att hitta de bästa spelarna och se vem som passar bäst till vad. Det musikaliska resultatet skulle stå i fokus och stämfördelningen blev underordnad. Alla måste vara på en väldigt hög nivå” (Sven).

- ”Det vore bra om de som sitter på de exponerade platserna i orkestern fick sitta lite på andraplatserna för att få insikten, men kanske blir man inte lika specialiserad då? Men mentalt vore det nog väldigt bra för de här hierarkiska människorna att träna bort litegrann av det hierarkiska och se att det kan vara på ett annat sätt också” (Caroline).
- ”Orkesterstrukturen (den hierarkiska) fungerar bra som den är tycker jag. Kanske att man skulle vara fem i träblåsstämmorna som i tyska orkestrar” (Marie).

Här ser vi genomgående att det musikaliska resultatet står i fokus för de flesta av informanterna. Man vill inte göra avkall på det, även om man är förespråkare av den icke-hierarkiska strukturen. Istället föreslås en orkester med allroundkontraktet men att alla musiker måste vara på samma höga spelmässiga nivå. För Svens del är det musikaliska resultatet så mycket viktigare att orkesterstrukturen blir av underordnad betydelse. I Björns ”drömorkester” återkommer önskan om den sociala kompetensen och då hos *alla* stämledarna.

5 Diskussion

Med hjälp av de sex informanterna har olika orkesterstrukturers innebörd lyfts fram. Utifrån de till hänsyn tagna aspekterna har såväl likheter som skillnader uppdagats.

De centrala skillnaderna mellan hierarkisk och icke-hierarkisk orkesterstruktur framkommer tydligast i frågor som berör jämlikhet. I intervjuerna betonas att jämlikhet ger ett bättre samspel. Musikerna från den icke-hierarkiska orkestern vittnar om både jämlikhet och gott samspel. En möjlig anledning är den inspiration och kreativitet som upplevs genom ansvarstagande och delaktighet. Att spela både första- och tuttistämman innebär stort ansvar, hög kompetens och tillika jämlikhet. Om sådan kreativitet vittnar Orpheus Chamber Orchestra där musikerna har roterande ledarskap (Seifter, 2001).

I den hierarkiska orkestern beror samspelet till största del på kompetensen hos solospelarna, vilket informant Caroline vittnat om. Detta är ett resultat av att solospelarna leder musiken och tuttispelarna anpassar sig därefter. Förmågan att lyssna in varandras spel i orkestern upplever både Caroline och Marie som positivt i den hierarkiska orkestern. Caroline tillägger att en förutsättning är att solospelarna skall hålla en hög nivå och samtidigt leda hela stämman.

Det är av stor betydelse i en orkesters samspel, enligt informanterna, att lyssna in varandras spel och vad som händer i de övriga stämmorna, för att kunna förhålla sig till det och anpassa sitt spel. Musikerna från den icke-hierarkiska orkestern har positiva erfarenheter av förmågan till in-lyssning då hela orkesterstrukturen bygger på skiftande positioner. Orpheus Chamber Orchestra beskriver att musikerna rör sig fritt in och ut ur ledande positioner och att de är vana att snabbt anpassa sig till förändrade förhållanden (Seifter, 2001), vilket även här måste betyda ett aktivt in-lyssnade. I Stockholms Filharmoniska orkester, där man har rotation i stråkstämmorna, vittnar orkesterchefen om ökad spel-teknisk färdighet (Köping, 2001), vilket torde innebära att eftersom de roterar till olika mer eller mindre utsatta positioner inom stämman, har deras motivation att utveckla sin speltekniska nivå ökat.

Samspelet blir sämre om den sociala kompetensen saknas hos musiker med stämledarfunktion, då uppstår en obalans i stämman. Det krävs en väl fungerande kombination av spelförmåga och social kompetens för att kunna tala om hög kompetens (Enquist, 2013). Detta problem påverkar likaså den psykosociala miljön. Den hierarkiska strukturen ger utrymme för personer i stämledarposition som saknar social kompetens att utöva ”makt”. Den möjligheten försvinner i den icke-hierarkiska miljön. I Enquist (2013) beskrivs ”kompetensbegreppet” vilket inkluderar speltekniska färdigheter men också en social kompetens eller hur personen förhåller sig till omvärlden och sig själv (ibid.). Björn som upplever den bristande sociala kompetensen hos stämledaren förespråkar en uppdelning av att axla solostämman och stämledarskapet. Det sistnämnda innefattar all planering och styrning utöver det musikaliska. Han förespråkar att dessa skilda uppgifter läggs på två personer. När den sociala kompetensen finns blir stämman även i den hierarkiska orkestern väl fungerande. Ett exempel på detta är som ovan beskrivits om trumpetstämman i New York Philharmonic (Shook, 2011).

Informanterna anser att den psykosociala miljön påverkas mest positivt av den icke-hierarkiska orkesterstrukturen. Ett exempel på det är jämlikheten mellan musikerna såväl i allroundkontraktet som i det delade ledarskapet i t. ex Orpheus Chamber Orchestra, där möjligheten att påverka riktningen i sitt arbete är mycket omfattande, vilket leder till stor delaktighet och i förlängningen god psykosocial miljö (Seifter, 2002).

Elliott Jaques (1998) beskriver den hierarkiska strukturen som den mest kreativa och som kan frigöra mest energi. Informant Marie, som uteslutande har spelat och spelar i hierarkiska orkestrar, beskriver att det är ”viktigt med tydliga roller”, ”alla kan ju inte spela solostämman” och att ”det måste finnas en som bestämmer och är ledare för gruppen”. Hon har uppenbarligen inte upplevt sig som en toppstyrd soldat utan möjlighet att påverka (Seifter, 2001). Hon har heller inte färgats av den ickehierarkiska ”kulturen” som Don Palma hade gjort i Orpheus Chamber Orchestra (ibid.). Eftersom Marie har arbetat endast i hierarkisk orkester upplever hon det systemet som det enda naturliga, som Liberman skriver om i Eliasson (2014).

Vad beträffar motivationen att öva och utvecklas instrumentalt har alla informanterna varit styrda av sin önskan att kunna provspela sig till en fast anställning. En icke-hierarkisk orkester motiverar musikerna att hålla sig i form både på solostämman och tuttistämman. När man dessutom är frilansande musiker vill man inte riskera att sjunka i nivå då man riskerar att hamna utanför den allt mer krympande frilansmarknaden. Skillnaden hos de fyra musikerna från den hierarkiska orkestern var att de under perioder inte haft ork och motivation att öva mer än det nödvändigaste. Det som skiljer dessa musiker från de två från den icke-hierarkiska orkestern är anställningsformen, vilken i den hierarkiska orkestern innebär fast anställning med ekonomisk trygghet, som periodvis kan komma att inbjuda till mer avslappnad hållning gentemot egen övning.

Vad beträffar det musikaliska resultatet i den icke-hierarkiska orkestern har det framkommit vissa farhågor. Patrik och Sofia är tveksamma till att det musikaliska resultatet skulle bli bättre än i orkestern med hierarkisk struktur. Det skulle kunna bero på att i den frilansorkester som Patrik och Sofia har spelat i, hade ingen provspelat sig till sitt kontrakt, vilket innebar att spelnivån på musikerna var skiftande. Det i sin tur innebar att alla inte var lika kvalificerade för uppgifterna. Eftersom alla turades om med stämmorna blev det musikaliska resultatet skiftande för varje kväll. ”Det finns en risk att de solistiska insatserna blir sämre eftersom alla inte spelar solostämman lika bra, men samspelet blir bättre på grund av ett mer öppet och utvecklat lyssnande” (Sofia).

Förutsättningen för den icke-hierarkiska orkestern att uppnå bästa möjliga resultat är att alla musiker uppnår lika hög nivå, vilket Patrik vittnar om. Det bästa musikaliska resultatet enligt informanterna från den hierarkiska orkestern, uppnås när alla spelar den stämman de är anställda på, alltså i den hierarkiska orkesterstrukturen. Enligt Köping (2003) beskrivs processen i Stockholms filharmoniska orkester, när man införde rotation inom stråkstämmorna, det utslaget föll enligt deras orkesterchef väl ut. Han menade att den speltekniska utvecklingen hade ökat avsevärt i stråkstämmorna (ibid.). Detta talar ju för att det inte behöver vara en hierarkisk struktur i orkestern för att nå det bästa musikaliska resultatet.

Det som här har redovisats om hierarki och icke-hierarki i orkestern från litteraturen, tidigare forskning och från informanterna är skiftande. Av materialet och informanternas erfarenheter kan dock vissa slutsatser dras. De musiker som under lång tid har upplevt den icke-hierarkiska orkesterstrukturen med roterande stämfördelning i orkestern, har fått positiva erfarenheter gällande variation i sitt arbete och utveckling rent spelmässigt. De har också upplevt jämlikhet mellan musikerna i orkestern samt ett välmående som en följd av jämställdhet, rättvisa och av att kunna påverka sin arbetssituation. Musikerna i Orpheus Chamber Orchestra (Seifter, 2001) beskriver att de känner sig delaktiga och involverade i den musikaliska processen. Det finns också jämförelsen som basisten Don Palma från Orpheus gjorde, som varit anställd där sedan orkestern bildades (se ovan). Eftersom Don Palma under lång tid hade upplevt den icke-hierarkiska orkesterstrukturen i Orpheus hade han möjlighet att känna skillnaden när han kom till den hierarkiska orkesterstrukturen. Kanske känslan av ”toppstyrd soldat” (Granström,

2000) inte skulle ha infunnit sig om inte hans tidigare erfarenhet av icke-hierarki och jämlikhet över tid, hade färgat honom.

I den icke-hierarkiska orkestern är upplevelsen av jämlikhet starkast, beroende på allroundkontraktet. Den psykosociala miljön kan relateras till jämlikhet och är således en strukturell fråga. I den hierarkiska orkestern föreligger också en risk för maktmissbruk som motverkar god psykosocial miljö. Vad beträffar samspelet kan ingen avgörande skillnad konstateras mellan de olika orkesterstrukturerna, men däremot när det gäller motivationen att öva och utvecklas så skiljer sig orkesterstrukturerna åt såtillvida att fastheten i anställningsformen (i den hierarkiska orkestern) kan fresta till lägre motivation och utveckling. I den icke-hierarkiska orkestern däremot förväntades man spela både solo och tuttistämman på hög nivå. Och här fanns osäkerheten i anställningsformen som motivation för övning och utveckling.

Det musikaliska resultatet är en avgörande faktor i jämförelsen mellan orkesterstrukturerna. Här ger undersökningen en varierad bild. Informanterna är eniga om att det musikaliska resultatet blir bäst i en hierarkisk orkester, men de få exemplen från litteraturen, som har tagits upp i denna studie, visar på ett annat resultat. I det ena exemplet, Stockholms filharmoniska orkester, visar övergången från hierarkisk till icke-hierarkisk struktur gynnsamt musikaliskt resultat. Det andra exemplet, Orpheus Chamber Orchestra, har praktiserat roterande ledarskap med ett mycket gott resultat sedan orkestern grundades. I detta fall kan dock ingen jämförelse göras. Här finns underlag för fortsatt forskning.

Efter denna studie i hierarki har insikten infunnit sig hos mig om att musiker med till synes samma erfarenhet av hierarkisk struktur kan vara av helt skilda åsikter och upplevelser av denna. Det betyder att många andra faktorer och förmodligen också händelser i livet styr vem man som musiker utvecklas till och vilka åsikter man har.

6 Fortsatt forskning

En fortsatt forskning till den här uppsatsen skulle kunna handla om hierarkiska frågor med inriktning mot stråkmusiker. På många sätt är deras upplevelser lika blåsmusikernas men en hel del skiljer sig åt i arbetssituationen, mycket beroende på att stråkstämmorna i orkestrarna är så stora i jämförelse med blåsstämmorna. I en stor symfoniorkester kan antalet tuttimusiker i första-fiolstämman ligga runt 10–15 musiker. Lämpliga forskningsfrågor kan vara: Hur löser

man stämfördelningen i stora stråkstämmer? Hur kan man upprätthålla motivationen hos samtliga i stämman? Hur påverkas den psykosocial miljön? Hur har kulturen runt provspelningar blivit? Numer anställs musiker vanligtvis utomlands ifrån, vilket blir en nackdel för de musiker som redan spelar i orkestern men som vill söka sig en tjänst högre upp i hierarkin.

I frågan om ”drömorkestern” gavs möjlighet att leva sig in i tanken på en fiktiv orkester där informanten fått välja alla strukturella förutsättningar, alltså på vilket sätt stämfördelningen bör vara mellan musikerna. Anledningen till att möjligheten gavs för detta i intervjun var att se hur framtidens orkestrar skulle kunna formas utifrån musikernas perspektiv. Det behövs naturligtvis att många fler musiker tillfrågas innan ett slutgiltigt förslag till plan på orkesterstruktur kan framläggas och är således ett förslag på fortsatt forskning.

Referenser

Eliasson, E. (2014). *4 organisationer och 825 chefer: En studie om chefslösa organisationer*. Kalmar, Växjö: Linneus University Press

Enquist, A. (2013). *Kommunikation på arbetsplatsen: Chefen, medarbetaren, gruppen*. Lund: Studentlitteratur.

Granström, K. (2000). *Dynamik i arbetsgrupper: Om gruppprocesser på arbetet*. Lund: Studentlitteratur.

Jaques, E. (1998). In praise of hierarchies. In Thompson, G. (1998). *Markets, hierarchies and networks*. London: SAGE Publications.

Kvale, S. (1977). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Köping, A. (2003). *Den bundna friheten: om kreativiteten och relationer i ett konserthus*. Stockholm: Arvinius förlag.

Liljeholm Johansson, Y. (2010). *Psykosocial arbetsmiljö i en yrkesgrupp med krav på hög kvalitet – orkestrar inom konstmusik*. Stockholm: Karolinska institutet.

Seifter, H. (2002). The conductor-less orchestra. *Leader to leader*. (Nr 21), 38 – 44.
http://www.seifterassociates.com/uploads/4/0/5/9/4059165/drucker_foundation_-_the_conductorless_orchestra.pdf [2017-05-29]

Shook, B. A. (2011). *Last stop, Carnegie hall: New York Philharmonic trumpeter William Vacchiano*. Denton, Texas: University of North Texas Press.

Thurén, T. (2016). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Solna: Thurén och Liber.

Ödman, P. J. (2016). *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.